

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Geschil over bestraffing

[www.geschillencommissierijk.nl](http://www.geschillencommissierijk.nl)

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2023-00093	
<b>Datum uitspraak</b>	31-8-2023	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<input type="checkbox"/> Een beoordeling over uw functioneren <input type="checkbox"/> Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. <input type="checkbox"/> Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. <input checked="" type="checkbox"/> Een straf die uw werkgever u wil opleggen. <input type="checkbox"/> Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. <input type="checkbox"/> Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). <input type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	H15	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

## Waar gaat de zaak over?

De werknemer is het niet eens met de straf van overplaatsing die hem is opgelegd. Het team waar hij in werkt, is ongeveer vijf jaar geleden uitgebreid met nieuwe collega's, wat heeft geleid tot een andere kijk op de werkzaamheden. Er ontstond onvrede binnen de teams, waar de leiding lange tijd niets mee deed.

Op een gegeven moment vond er een voorval plaats tussen de werknemer en twee collega's. De werknemer moest uitleg geven en later kreeg hij te horen dat er het voorval geen gevolgen voor hem zal hebben. Naar aanleiding van een later incident, uitte de werknemer zijn onvrede tegenover het afdelingshoofd, wat leidde tot een verhitte discussie. Hij kreeg later die dag te horen dat hij op bijzonder verlof was gezet en een uitnodiging voor een gesprek. Tijdens dit gesprek bood de werknemer zijn excuses aan voor de manier waarop hij had gereageerd.

De werknemer erkent dat hij niet correct heeft gereageerd, maar niet dat hij grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Hij vindt de straf onterecht en disproportioneel, vooral gezien zijn lange dienstverband en zijn goede staat van dienst. Hij voelt zich niet goed behandeld door de werkgever en meent dat deze niet adequaat heeft gecommuniceerd over de gebeurtenis en de gevolgen daarvan. De werknemer vraagt de commissie om de straf van overplaatsing ongedaan te maken.

De werkgever stelt dat de werknemer zijn functie goed uitvoert, maar dat de uitvoering ook afhankelijk is van houding en gedrag. Het gedrag van de werknemer was echter problematisch, wat leidde tot zijn overplaatsing. De werkgever heeft rekening gehouden met het arbeidsverleden van de werknemer. Er zijn al langere tijd problemen binnen het team van de werknemer, waarvoor stappen zijn ondernomen om de samenwerking te verbeteren, na een incident waarbij de werknemer een negatieve rol speelde. Tijdens dat incident sprak de werknemer op een respectloze manier zijn collega's toe.

De werkgever vindt de maatregel redelijk, gezien de situatie en het feit dat verzoeker zakelijk zeer competent is. Er is zorgvuldig gehandeld in dit dossier en de keuze voor de verplaatsing is gerechtvaardigd. Bovendien is er ruimte voor verzoeker om zijn werk voort te zetten in een andere setting.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt vast dat de verzoeker het verweten gedrag erkent en begrijpt dat dit gedrag niet acceptabel is. De commissie is het hiermee eens en vindt dat de gedragingen van de werknemer niet respectvol en verwijtbaar zijn.

Er is echter discussie over de juiste straf in verhouding tot het gedrag. De werknemer wijst op zijn goede werkprestaties en de omstandigheden die hebben geleid tot zijn emotionele uitbarsting. De werkgever beschouwt deze verwijzingen als een ontkenning van verantwoordelijkheid. De commissie is van mening dat de werknemer betrokken is bij zijn werk, maar dat er binnen het team spanningen zijn. De onderlinge samenwerking vertoont gebrek aan overeenstemming in normen en waarden.

In het verleden is er een coaching traject gestart om de samenwerking te verbeteren, maar dit heeft niet het gewenste effect gehad. De commissie vindt dat er geen concrete afspraken zijn gemaakt binnen het team en dat de werknemer last heeft van de gebrekkige collegialiteit. De commissie ziet de verwijzingen naar de context van de werknemer als een oproep aan de werkgever om de problemen binnen het team serieus aan te pakken, en vindt het belangrijk dat de werknemer eerder problemen had moeten aankaarten bij zijn leidinggevende.

De commissie concludeert dat de werkgever tekortschiet in zijn zorgplicht richting de werknemer en het team. De commissie keurt het gedrag van de verzoeker af, maar vindt dat de werkgever hem had moeten helpen met persoonlijke coaching. Daarnaast is het managen van het team na eerdere incidenten niet adequaat geweest en had intensievere opvolging moeten plaatsvinden.

Gelet op de lange staat van dienst van de werknemer en zijn betrokkenheid, vindt de commissie de straf van verplaatsing disproportioneel.

## Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie.

Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via [administratie.caopjuridisch@caop.nl](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl).